

**ASUNTO: Publicación del RD ley 2/2024 de medidas urgentes para la simplificación y mejora del nivel de protección por desempleo y otras medidas.**

**Estimado/a asociado/a:**

Adjunto se remite el *Real Decreto-ley 2/2024, de 21 de mayo, por el que se adoptan medidas urgentes para la simplificación y mejora del nivel asistencial de la protección por desempleo, y para completar la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo*, publicado en el Boletín Oficial del Estado el pasado miércoles 22 de mayo.

Esta norma modifica varias normas del ordenamiento jurídico laboral entre las que destacan como principales modificaciones: la Ley del Estatuto de los Trabajadores y la Ley General de la Seguridad Social.

Asimismo, en el ámbito del Estatuto de los Trabajadores (ET), a su vez, destacan dos modificaciones:

– **Artículo 37.4.** del ET: Se introduce la **regulación del permiso de lactancia**. Se elimina su condicionamiento a las previsiones de la negociación colectiva o al acuerdo a que llegue con la empresa, convirtiendo todas las posibilidades de disfrute, incluida la acumulación de las horas retribuidas de ausencia, en un derecho de todas las personas trabajadoras.

– **Artículo 84.3 y 4** del ET: De acuerdo con la exposición de motivos esta modificación se realiza “*al objeto de mejorar la regulación de la negociación colectiva en el ámbito de las Comunidades Autónomas, asegurando la aplicación de los acuerdos o convenios más favorables para las personas trabajadoras.*” Esta nueva regulación supone la **modificación del régimen de concurrencia de convenios** a través de los siguientes cambios e incorporaciones en el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores:

“*Se modifica el apartado 3, se introduce un nuevo apartado 4 y se renumera el anterior apartado 4 como apartado 5 del artículo 84, quedando redactados todos ellos del siguiente modo:*

*3. No obstante lo establecido en el artículo anterior, en el ámbito de una comunidad autónoma, los sindicatos y las asociaciones empresariales que reúnan los requisitos de legitimación de los artículos 87 y 88, podrán negociar convenios colectivos y acuerdos interprofesionales de comunidad autónoma que tendrán prioridad aplicativa sobre cualquier otro convenio sectorial o acuerdo de ámbito estatal, siempre que dichos convenios y acuerdos obtengan el respaldo de las mayorías exigidas para constituir la comisión negociadora en la correspondiente unidad de*

*negociación y su regulación resulte más favorable para las personas trabajadoras que la fijada en los convenios o acuerdos estatales.*

*4. Podrán tener la misma prioridad aplicativa prevista en el apartado anterior los convenios colectivos provinciales cuando así se prevea en acuerdos interprofesionales de ámbito autonómico suscritos de acuerdo con el artículo 83.2 y siempre que su regulación resulte más favorable para las personas trabajadoras que la fijada en los convenios o acuerdos estatales.*

*5. En los supuestos previstos en los dos apartados anteriores, se considerarán materias no negociables el periodo de prueba, las modalidades de contratación, la clasificación profesional, la jornada máxima anual de trabajo, el régimen disciplinario, las normas mínimas en materia de prevención de riesgos laborales y la movilidad geográfica.”*

Dentro del ámbito de la Ley General de la Seguridad Social en **materia de protección por desempleo la compatibilidad con la actividad laboral se limita a 180 días**. En el caso del subsidio por desempleo se podrá producir desde el inicio de disfrute del mismo y en el caso de la prestación contributiva sólo cuando la misma se haya reconocido por tiempo superior a 12 meses y se hayan devengado nueve meses de prestación.

Asimismo, se modifica el **procedimiento de comunicación**, previsto en la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, sobre las **aportaciones económicas a realizar por las empresas con beneficios que realicen despidos colectivos que afecten a trabajadores de cincuenta o más años**, para establecer la comunicación al Servicio Público de Empleo Estatal, de forma electrónica a través de Certific@, lo que redundará en una gestión automatizada desde su inicio.

**La entrada en vigor se producirá en varias fases:**

1º La presente norma entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el BOE, esto es el 23/05/2024.

2º Entrarán en vigor el 1/11/2024: los apartados dieciocho a veintitrés, ambos incluidos, del artículo segundo, relativos a las nuevas disposiciones adicionales quincuagésima cuarta a quincuagésima novena, así como el apartado veinticuatro del artículo segundo, relativo a la nueva disposición transitoria cuadragésima cuarta del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social; los apartados dos y cuatro de la disposición derogatoria; la disposición final segunda, salvo su apartado cuatro, que entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado»; la disposición final tercera; y el apartado uno de la disposición final sexta.

3º Entrará en vigor el día primero del mes siguiente al de su publicación en el BOE la disposición final cuarta, excepto sus apartados cinco y ocho, que entrarán en vigor a los seis meses de dicha publicación.